



ПОЛИТЕХ
Санкт-Петербургский
политехнический университет
Петра Великого



ПОЛИТЕХ
Институт промышленного
менеджмента, экономики
и торговли

Конфликт в социально-трудовых отношениях

**Семенов Д.
Калакин А.
Задолинный Ю.
Гр. 3733801/00401**

План доклада

1. Определение конфликта
2. Виды социально-трудовых отношений в сфере труда
3. Уровни конфликта
4. Типы социально-трудовых конфликтов и их параметры
5. Стороны социально-трудового конфликта
6. Причины социально-трудовых конфликтов
7. Позитивные стороны социально трудового конфликта
8. Вывод



Определение конфликта

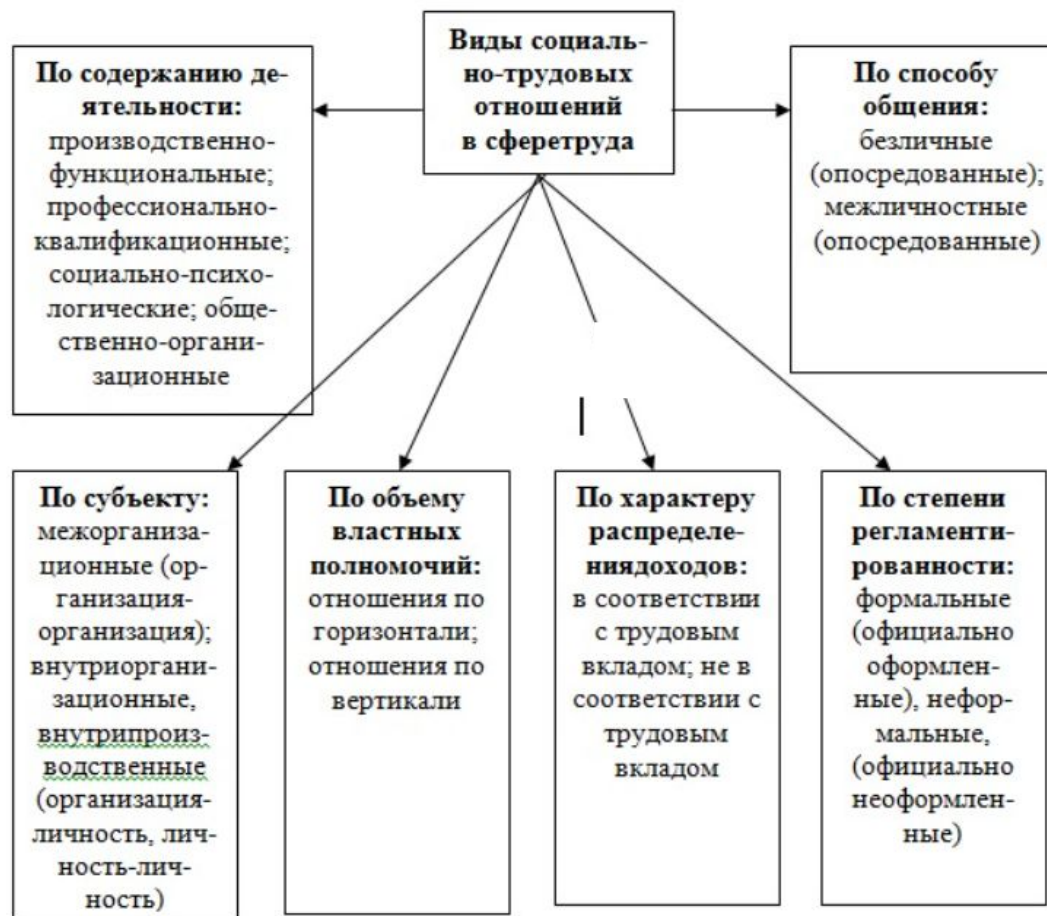
Конфликт — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки общечеловеческих ценностей, правил и норм.

Конфликт в социально-трудовых отношениях - крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, *локаутов*.





Виды социально-трудовых отношений в сфере труда





Уровни конфликта

1-й этап	Конфликты как существенная сторона социальных связей, взаимодействия и отношения людей	<i>Древнейшие времена</i>
2-й этап	Конфликтологические идеи носят в основном религиозный характер	<i>Средние века</i>
3-й этап	Идеи пронизаны верой в силу, разум и гармонию человека, способность преодолеть конфликты	<i>Эпоха Возрождения</i>
4-й этап	Проявление предпосылок к системному подходу в познании и изучении конфликтов	<i>Новое время и эпоха Просвещения</i>
5-й этап	Проявление по-настоящему научного подхода к изучению конфликтов	<i>Первая половина XIX в.</i>
6-й этап	Становление конфликтологии как относительно самостоятельной теории	<i>Вторая половина XIX — начало XX в.</i>
7-й этап	Дополнительная конкретизация теории конфликтов, четкие очертания ее проблематики	<i>Новейшее время (XX — начало XXI в.)</i>

Типы социально-трудовых конфликтов и их параметры

Типы социально-трудовых конфликтов:

- 1) Открытые
- 2) Закрытые

Открытый конфликт - это когда две стороны открыто выражают противостояние друг к другу, цели, предмет и мотивы конфликта ясны всем его участникам.

Закрытый конфликт - это когда цели, предмет, мотивы и само наличие конфликта не обсуждаются открыто между его участниками, каждый из них может догадываться о них.



Стороны социально-трудового конфликта

Стороны соц. конфликта
являются:

- индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту и из них:
- первичные агенты
- присоединившиеся участники
- среда конфликта.

Субъекты социально-трудового конфликта – это часто не равнодействующие факторы.



Причины социально-трудовых конфликтов подразделяются на объективные и субъективные.

Объективные причины-
предполагают две ситуации:
определенный принцип организации
либо *должен быть отменен* вообще
целях разрешения трудового
конфликта, либо просто
усовершенствован в деталях,
способах реализации. Поэтому
объективными причинами
конфликтов в трудовой среде могут
быть недостатки, слабости, ошибки в
организации труда, которые
сталкивают людей, делают
конфронтацию между индивидами и
группами неизбежной.

Субъективные причины-
социально-трудовых конфликтов
основываются на
индивидуальных, субъективных
особенностях человеческой
личности и групп индивидов.
Поэтому они в большей мере
непредсказуемы и с трудом
поддаются управлению.
Субъективные и объективные
причины трудовых конфликтов не
всегда различимы, иногда между
ними нет четких границ

Причинами социально-трудовых конфликтов на российских предприятиях

- раздел вины и ответственности
- неправильность распределение обязанностей
- сложность функционального взаимодействия
- ролевые противоречия
- сугубо деловые разногласия
- раздел вины и ответственности
- формат ненормального соперничества
- ненормальные условия труда
- несовместимость, то есть существенные различия
- половозрастной состав организации
- социальные различия



Позитивные стороны социально трудового конфликта

1) *Информационная*

2) *Социализации*

3) *Инновационная*

4) *Нормализация*

морального состояния

Они есть?



Краткие итоги

- Невозможно полностью избавиться от конфликтов в социально-трудовой сфере.
- Лучший метод решения конфликтов – переговоры, но такой метод не всегда возможен.
- Изучение конфликтов происходило с древних времен, однако конфликтология превратилась в самостоятельную науку относительно недавно.



Список литературы:

[https://dis.ru/library/581/29918/#:~:text=Обычно%20в%20структуру%20модели%20типологии,С.\)»](https://dis.ru/library/581/29918/#:~:text=Обычно%20в%20структуру%20модели%20типологии,С.)»)

<https://ru.wikipedia.org/wiki/Конфликт>

<https://all-politologija.ru/knigi/politologiya-uchebnoe-posobie-kruglova/urovni-konflikta-struktura-i-mexanizm-ego-razvertivaniya>

http://www.aup.ru/books/m1504/2_1_9.htm

https://studbooks.net/85346/psihologiya/sovremennoe_razvitie_konfliktologii

<https://moodle.kstu.ru/mod/book/tool/print/index.php?id=27657>